

*МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя школа № 23
имени 87 Гвардейской стрелковой дивизии
г. Волжского Волгоградской области»
(МОУ СШ № 23)*

Введено в действие с 15.07.2022
приказом директора МОУ СШ № 23
№ 94/1 от 30.08.2022

Согласовано
на педагогическом совете
протокол № 1 от 30.08.2022

***ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МОУ СШ № 23***

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МОУ СШ № 23 (далее Положение) является локальным нормативным актом школы, устанавливает систему оплаты труда, регулирует порядок применения различных видов оплаты и определения размеров заработной платы.

Положение разработано в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», Постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области от 15.07.2022 № 4028 «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных управлению образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, Уставом школы и коллективным договором между работниками и работодателем.

1.2. Целями настоящего Положения являются:

- повышение качества услуг за счет усиления мотивации работников учреждения;
- повышение эффективности бюджетных и иных расходов на образование;
- улучшение уровня материальной обеспеченности работников;
- обеспечение притока квалифицированных молодых кадров;
- поощрение инициативного выполнения служебных обязанностей, определение порядка материального стимулирования высокопрофессионального труда работников учреждения.

1.3. Положение включает:

- основные условия оплаты труда работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется за счет средств финансового обеспечения, полученных в виде субсидий на исполнение муниципального задания или субсидий на иные цели, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты

труда, сформированного на календарный год:

1.5.1. За счет средств бюджета субъекта Российской Федерации в соответствии с нормативными правовыми актами Волгоградской области.

1.6. Порядок формирования фонда оплаты труда на календарный год работников учреждений дополнительного образования и работников дошкольных образовательных учреждений (кроме педагогических работников, младших воспитателей и руководителей), финансируемых за счет средств бюджета городского округа – город Волжский Волгоградской области, утверждается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

1.7. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.8. Индексация размеров базовых окладов (должностных окладов) производится на основании решения о бюджете городского округа – город Волжский Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Размер месячной заработной платы работников учреждения определяется исходя из установленного базового (должностного) оклада по занимаемой должности (профессии), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством, настоящим Положением, локальными актами учреждения.

1.11. Средства сложившейся экономии фонда оплаты труда учреждения могут направляться учреждением на оплату труда работников в виде выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Базовые оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к перечню квалификационных групп в соответствии с действующими профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»

(приложение № 1).

2.2. Размеры базовых окладов по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

- размеров базовых окладов, установленных в соответствии с настоящим Положением;

- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, либо количества проведенных педагогическими работниками в общеобразовательном учреждении учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости).

Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

2.4. Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, наличие ученой степени, почетного звания к базовому окладу в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов;

- при наличии первой квалификационной категории – 15 процентов;

- за наличие ученой степени, почетного звания, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации», – 10 процентов.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачиваются на основании приказа о присвоении квалификационной категории.

За специфику работы к должностному окладу педагогических работников устанавливается повышающий коэффициент:

- за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития), в том числе специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов, — 20 процентов;

- за обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице, — 20 процентов;

- за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения, — 20 процентов.

К должностному окладу прочих педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в общеобразовательных учреждениях, дошкольных учреждениях, учреждениях дополнительного образования устанавливается повышающий коэффициент в размере 15 процентов за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития).

Конкретный перечень работников муниципальных учреждений, которым может устанавливаться повышающий коэффициент за специфику работы, и конкретный размер этого коэффициента определяется локальными актами (положениями об оплате труда работников) учреждений в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один

и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного абзацем 3 пункта 2.5 настоящего Положения, и не может превышать 150 % указанного минимального размера оплаты труда, устанавливаемого в соответствующем году.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» составляет 6945,00 рубля и применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения, в том числе указанной профессиональной квалификационной группы, проведенной после его установления.

2.6. При начислении заработной платы работникам учитываются требования федерального законодательства о минимальном размере оплаты труда.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, получается ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата определяется как разница между заработной платой работника, устанавливаемой в соответствии с Положением, и минимальным размером оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов работы за ставку заработной платы) для педагогических работников установлена в соответствии с действующим законодательством.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждений, утвержденным в установленном порядке.

Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними.

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

2.8. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами

дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм только для выполнения преподавательской работы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

2.9. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическую паузу» (большую перемену). При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

2.10. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, квалификационными характеристиками по должностям, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и оказание методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству педагогические

работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, мастерскими и др.).

2.11. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

- учителям 1–4-х классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

Учителям учреждения, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой не позднее чем за два месяца.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

2.12. Работники из числа административно-управленческого персонала, а также руководители физического воспитания, преподаватели-организаторы основ безопасности жизнедеятельности могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.13. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 2 часов в день (12 часов в неделю, 480 часов в год), если они по основной работе получают полный должностной оклад.

2.14. Работники из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала (педагоги-организаторы, методисты, заведующие отделами, кабинетами, секциями, лабораториями) могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками в том же учреждении, но не более 18 часов в неделю, если они по основной работе получают 0,5 должностного оклада.

2.15. Должностные оклады перечисленным ниже работникам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме:

- 360 часов в год – руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

Выполнение вышеуказанной преподавательской (педагогической) работы осуществляется в основное рабочее время.

2.16. Установленная месячная заработная плата выплачивается преподавателям за работу в течение всего учебного года, а также за период каникул, не совпадающий с ежегодным отпуском.

2.17. Оплата труда учителей производится из расчета базового оклада (ставки) с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания в следующих случаях:

- часы учебных занятий при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам;
- индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения;
- обучение детей, находящихся на длительном лечении в больнице;
- индивидуально-групповые занятия;
- часы компонента учебного плана образовательного учреждения.

2.18. В случае когда в соответствии с действующим законодательством руководитель физического воспитания и преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности освобождаются от учебных занятий (отпуск, временная нетрудоспособность, пребывание в командировке и в других случаях), установленный им объем учебной нагрузки в счет получаемого должностного оклада уменьшению не подлежит. Уменьшается только та часть учебной нагрузки, оплата за которую производится в порядке, установленном для преподавателей.

2.19. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.20. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников продолжительностью не более двух месяцев;
- часов педагогической работы, выполненных учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- часов преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;
- приема экзаменов (консультаций).

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления базового оклада (ставки) педагогического работника с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени,

почетного звания за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и других занятий) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, такие как:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3-й класс), устанавливается по следующей шкале:

- подкласс 3.1– 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.2 – до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.3 – до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- подкласс 3.4 – до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни,

работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере одинарной дневной или часовой ставки части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22:00 часов до 6:00 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

За дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников, но непосредственно связанную с образовательным процессом,

в образовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты:

1) от базового оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификационную категорию (классность), наличие ученой степени, почетного звания:

- за классное руководство в классах с нормативной наполняемостью (в классах с наполняемостью меньше нормативной – пропорционально количеству учащихся) – до 30 процентов;

- за заведование учебным кабинетом – до 10 процентов;

2) от должностного оклада:

- за проверку письменных работ (за проверку тетрадей) – до 20 процентов.

Педагогическим работникам устанавливается выплата за дополнительную работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада), ставки педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности, за час, и предусматривается в Положении об оплате труда работников образовательной организации.

Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения устанавливаются выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000,00 рублей.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных пунктом 4.1 настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами (положениями об оплате труда работников) учреждения.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных пунктом 5.2 настоящего Положения, в процентах и (или) абсолютной величине, в пределах фонда оплаты труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, их заместителей и главного бухгалтера) относятся:

5.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и о его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании локального акта учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, компетентности и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ (надбавка за качество выполняемых работ).

Суммарный размер выплат стимулирующего характера, указанных в подпунктах 5.2.1 и 5.2.2 пункта 5.2 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ производятся в соответствии с критериями (приложение № 3).

Порядок, условия, размеры стимулирующих выплат определяются учреждением самостоятельно в пределах ФОТ и утверждаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5.2.3. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Условия и размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливаются локальным актом учреждения. Размер не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

5.2.4. Премияльные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия.

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за квартал – 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Для работников учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, общий размер премии по итогам работы может быть увеличен.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

5.3. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам, конкретные виды выплат стимулирующего характера из числа предусмотренных пунктом 5.2

настоящего Положения, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются локальными актами учреждения.

5.4. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основным профессиям возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение:

- в школе – учителя.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, а также определение размера коэффициента кратности в соответствии с объемными показателями и порядком отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей определяется согласно Городскому положению от 01.07.2009 № 460-ВГД «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы работников, оплата труда которых осуществляется по отраслевым системам оплаты труда муниципальных учреждений городского округа — город Волжский Волгоградской области, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителей учреждений»

6.2. Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области по состоянию на 30.08.2018.

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенной после его установления.

По истечении срока действия срочного трудового договора с руководителем учреждения и при заключении нового срочного трудового договора (в том числе с вновь принимаемым руководителем учреждения), а также при ежегодном пересмотре должностных окладов руководителей в январе текущего года при изменении размера максимального должностного оклада руководителя в случае увеличения (уменьшения) численности обучающихся (воспитанников) предельный размер должностного оклада, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом всех проводимых индексаций размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения (в том числе руководителя учреждения), проведенных после

его установления.

6.3. Критерии и особенности определения размера максимального должностного оклада руководителя.

Размер максимального должностного оклада (в % от ежемесячного оклада начальника управления)	Численность обучающихся (воспитанников) (чел.) Списочный состав
95	от 1001 и более
90	от 801 до 1000 от 500 при наличии коррекционных классов более 50% от общего числа классов
85	от 601 до 800
80	до 600

6.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу (за исключением вновь созданного учреждения), устанавливается в размере 80 процентов ежемесячного оклада начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области.

6.5. Размер максимального должностного оклада руководителя устанавливается (пересматривается) ежегодно в январе текущего года.

В случае увеличения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение в части увеличения размера должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

В случае уменьшения максимального должностного оклада по сравнению с предыдущим периодом в соответствии с Трудовым кодексом в трудовой договор руководителя учреждения вносится изменение не реже чем через 2 месяца после официального уведомления.

Должностной оклад руководителя учреждения, завершившего процедуру реорганизации, устанавливается на дату завершения процедуры реорганизации учреждения.

6.6. При установлении максимального должностного оклада руководителя контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным и дошкольным учреждениям, а также по учреждениям дополнительного образования детей — по списочному составу постоянно обучающихся (воспитанников) на 1 января;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований — по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд).

6.7. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются:

- в учреждениях со штатной численностью от 300 единиц и более - на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

- в учреждениях со штатной численностью менее 300 единиц - на 15-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Критериями и особенностями определения должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения являются количество заместителей руководителя учреждения, распределение обязанностей между заместителями руководителя учреждения и сфера их деятельности, штатная численность работников учреждения, совмещение одновременно функций (выполнение работ) по нескольким

направлениям, наличие обособленных подразделений, филиалов и другое.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Конкретные критерии и особенности определения размеров должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются локальным актом учреждения.

6.8. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Ответственным за соблюдение данного ограничения является работодатель.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.10. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, относятся:

1) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается к должностному окладу в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет – не более 5%;
- при стаже работы от 3 лет до 8 лет – не более 10%;
- при стаже работы от 8 лет до 15 лет – не более 20%;
- при стаже работы свыше 15 лет – не более 30%.

2) надбавки за наличие зданий в учреждениях:

- при наличии 2 зданий – 10 процентов должностного оклада;
- при наличии 3 зданий – 15 процентов должностного оклада;
- при наличии 4 зданий и более – 20 процентов должностного оклада;

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и о его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

Работодателю при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу следует учитывать уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения определяются в соответствии с приложением №2.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, которое не оказывает муниципальную услугу, утверждается приказом начальника управления образования администрации городского округа — город Волжский Волгоградской области и определяется по следующим критериям:

При штатной численности работников	Персональный повышающий коэффициент
До 10	100 %
Свыше 10	200 %

Персональный повышающий коэффициент является стимулирующей выплатой и не образует новый оклад.

Конкретные критерии и особенности определения размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются на основании локального акта учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

При наличии двух и более критериев персонального повышающего коэффициента значения критериев суммируются, и размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающим 350 процентов должностного оклада в месяц.

4) премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия;
- премия из средств, полученных за счет предпринимательской деятельности (платные услуги).

Размер премии за месяц не должен превышать 25 процентов должностного оклада, за квартал — 75 процентов должностного оклада, за год — 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год. Для руководителя учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению учредителя, согласованному с управлением экономики, управлением финансов администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, а также с заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен. Для заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера учреждения за счет средств от приносящий доход деятельности по решению руководителя учреждения, согласованному с управлением образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, заместителем главы городского округа – город Волжский Волгоградской области, курирующим деятельность отрасли, общий размер премий по итогам работы может быть увеличен.

Стимулирующие выплаты руководителю по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями, критериями оценки эффективности и результативности деятельности учреждения, утвержденными постановлением администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен

превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

Единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением) устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

6.11. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера в части премиальных выплат по итогам работы (месяц, квартал, год) производятся на основании приказа начальника управления образования администрации городского округа – город Волжский Волгоградской области, с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, установленными учредителем.

Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.12. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются нормативным правовым актом учреждения.

6.13. Руководители с разрешения работодателя могут вести преподавательскую работу или занятия с кружками, но не более 9 часов в неделю (360 часов в год).

6.14. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
- средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

7.2. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых

договоров между руководителем учреждения и работниками.

7.3. Экономия базовой части фонда оплаты труда направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера.

7.4. Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда.

7.5. Из экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов базового оклада в год.

7.6. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

8. Заключительные положения

Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением и за соблюдение государственных гарантий по минимальному размеру оплаты труда.

Согласовано с профсоюзной
организацией МОУ СШ № 23
протокол № _____ от _____
Председатель _____ Н.О. Лисицына

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МОУ СШ № 23

Перечень
квалификационных групп и базовых окладов
для образовательных учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа «Педагогические работники»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
2-й квалификационный уровень	Инструктор-методист, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог	10644
3-й квалификационный уровень	Воспитатель, методист, педагог-психолог	11148
4-й квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь	11657

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Техник всех специальностей без категории, лаборант	8158
2-й квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	8786

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Инженер всех специальностей, экономист, специалист по кадрам, программист	9310

4. Профессиональная квалификационная группа «Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
	Секретарь учебной части	7009

5. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад (ставка) (руб.)
1-й квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	6945

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МОУ СШ № 23

Перечень
критериев установления и размеры персонального повышающего
коэффициента
к должностным окладам руководителя муниципального учреждения

Наименование критерия	Показатели	Размер повышающего коэффициента к
Уровень профессиональной подготовки руководителя	Оценка профессионализма и результативности труда (наличие грамот администрации образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области, Волжской городской Думы Волгоградской области, областного уровня)	до 30 %

	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	до 30 %
Сложность и важность выполняемой работы	Участие в разработке проектов нормативных правовых актов	до 30 %
	Разработка, организация, проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж муниципальной системы образования	до 100%
	Выполнение особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 30 %
	Организация на базе учреждения работы экспериментальной площадки, ресурсного центра, центра по работе в государственных информационных системах, реализация инновационных проектов	до 50 %
	Наличие работников, являющихся руководителями городских методических объединений	30 % за каждого
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: - бассейна; - автогородка; - автобуса	до 30 % до 30 % до 30 %
	Наличие специализированных групп, классов, учащихся (воспитанников), для которых реализуются адаптированные программы	до 50 %
	Наличие в учреждении службы ранней помощи	до 50 %

Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Системный подход к планированию и анализу деятельности	до 20 %
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) деятельности учреждения	до 30 %
	Качественное ведение документации, отчетных и аналитических материалов	до 30 %
	Обеспечение сохранности имущества учреждения, высокое качество подготовки к новому учебному году	до 50 %

	Личная ответственность и исполнительская дисциплина	до 50 %
	Создание в учреждении бесконфликтной, деловой и творческой обстановки, развитие активности и инициативы работников	до 50 %
Уникальность и заинтересованность в конкретном работнике для реализации задач управления образования администрации городского округа - город Волжский Волгоградской области	Наличие звания, ученой степени: - кандидат наук, звание «Заслуженный», «Народный»; - доктор наук	8 % 15%
	Стимулирование молодых руководителей со стажем работы в должности менее 3 лет	до 50%
	Наличие публикаций в печатных изданиях: - авторских; - работников учреждения	50 % за каждую публикацию 20 % за каждую публикацию

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МОУ СШ № 23

Перечень
критериев стимулирующих надбавок за интенсивность,
высокие результаты работы и качество выполняемых работ

1. Подготовка призеров олимпиад, конкурсов, проведение конференций различного уровня.
2. Участие в инновационной деятельности.
3. Ведение опытной и экспериментальной работы.
4. Разработка и реализация авторских программ.
5. Выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов.
6. Подготовка и проведение внеклассных мероприятий в масштабах учреждения и города.
7. Проведение кружковой работы.
8. Активная работа в методическом совете учреждения.
9. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.

10. Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях.

11. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся.

12. Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек и проведение оздоровительных мероприятий в дошкольных учреждениях с часто болеющими детьми;

13. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности.

14. Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

15. Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без уважительной причины.

16. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся и воспитанников, родителей, педагогов, воспитателей по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.

17. Образцовое содержание кабинета.

18. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел, электронного дневника).

19. Организация предпрофильного и профильного обучения.

20. Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы.

21. Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.

22. Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.

23. Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).

24. Отсутствие в образовательном процессе нарушений норм и правил охраны труда.

25. Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в учреждении.

26. Сохранение контингента обучающихся.

27. Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

28. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.

29. Выполнение образовательных и учебных планов и программ.

30. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.

31. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.

32. Высокий уровень организации и контроля работы персонала курируемых подразделений.

33. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.

34. Систематизация бюджетного учета.
35. Применение в работе новых компьютерных программ.
36. Учет внебюджетной деятельности.
37. Своевременное и качественное предоставление достоверной отчетности.
38. Систематический анализ финансово-хозяйственной деятельности.
39. Отсутствие нарушений и замечаний со стороны проверяющих органов.
40. Результативность коррекционно-развивающей работы с обучающимися.
41. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.
42. Работа с детьми, оставшимися без попечения родителей.
43. Работа с родителями по своевременной оплате за содержание детей в дошкольных учреждениях.
44. Высокая читательская активность обучающихся.
45. Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.
46. Участие в общешкольных и районных мероприятиях.
47. Оформление тематических выставок.
48. Планирование комплектования библиотечного фонда.
49. Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.
50. Обеспечение безопасной перевозки детей.
51. Отсутствие дорожно-транспортных замечаний.
52. Проведение генеральных уборок, качественная уборка помещений в соответствии с требованиями СанПиН.
53. Содержание прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН.
54. Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок и прочее.
55. Организация досуговой деятельности с детьми-инвалидами.
56. Интенсивность и напряженность работы.
57. Особый режим работы.
58. Непосредственное участие в реализации целевых программ различного уровня.
59. Деятельность специалиста в соответствии с авторской профильной программой.
60. Работа с детьми из социально неблагополучных семей.
61. Проявление компетентности (на основании оценки, проведенной в соответствии с локальным актом учреждения).

62. Организация внеклассной работы (учителям физкультуры и преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности).
63. Учителям за работу с обучающимися вне урока.
64. Работа, не входящая в круг основных обязанностей.
65. Обучение детей в общеобразовательных школах (классах) с углубленным изучением отдельных предметов или изучением предметов на профильном уровне.
66. Молодым специалистам.
67. Использование в образовательном процессе современных образовательных

технологий и методик.

68. Обеспечение взаимодействия учреждения с общественными организациями, отделом опеки и попечительства, комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав, комитетом по делам молодежи, культуры и спорта.

69. Включение родителей в образовательный процесс и обеспечение взаимодействия с родителями по вопросам спортивного, технического, музыкального, художественного, творческого воспитания детей.

70. Организация новых платных образовательных услуг.

71. Администрирование (ведение) официального сайта школы и проверка актуальности, размещенной на официальном сайте информации.

72. Своевременное представление сведений, информации, материалов, сдача отчетности (статистические отчеты, отчеты в ФСС, управление образования, управление финансов и иные органы).

73. Обеспечение сохранности имущества учреждения, бережное отношение к материальным ценностям, исполнение правил эксплуатации закрепленного оборудования.

74. Разработка планов и мероприятий по улучшению условий труда.

75. Подготовка учреждения к зимнему сезону, летне-оздоровительному периоду и к новому учебному году.

76. Выполнение работ по благоустройству здания, по благоустройству прилегающей территории.

77. Оказание педагогическими работниками психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям в рамках реализации регионального проекта «Поддержка семей, имеющих детей».

78. Востребованность детского объединения (группы).

Директор

Т.А. Щекина